



Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Adile Şule Türk

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni

asuleturk@gmail.com, ORCID:0009-0003-9998-220X

Özet

Bu çalışmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki (iş) doyumuna yönelik algılarının belirlenmesi amacıyla araştırma bulguları değerlendirilmiştir. Tarama modelinde yapılan araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında görev yapan lise öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak çalışmaya gönüllü olarak katılan 88 öğretmen seçilmiştir. Çalışmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde öğretmenlerin mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerine verdikleri yanıtların ortalamalarını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Normal dağılıma uygun olan ifadeler verilen cevapların belirlenen değişkenlere göre incelenmesi için t-testi ve tek yönlü Anova analizi yapılmıştır. Katılımcıların iş doyumunu, niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı alt boyutlarında, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. İş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre niteliklere uygunluk boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Eğitim durumlarına göre, lisans mezunu çalışanların iş doyumunu niteliklere uygunluk boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Ortaöğretim Kurumları, Öğretmen, Mesleki Doyum, Bulguların Değerlendirilmesi

Evaluation of the Research Findings of the Professional Satisfaction of Teachers Working in Secondary Education Institutions Affiliated to the Ministry of National Education

Abstract

In this study, the research findings were evaluated in order to determine the perceptions of teachers working in secondary education institutions towards professional (job) satisfaction. The working group of the research conducted

in the screening model was composed of high school teachers working in the 2023-2024 academic year. In the research, 88 teachers who voluntarily participated in the study were selected using the simple random sampling method. The Occupational Satisfaction Scale developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (2005) was used in the study. In the analysis of the data, descriptive statistics were made in order to determine the averages of the responses given by teachers to their opinions about their professional satisfaction. T-test and one-way Anova analysis were performed to examine the answers given to the expressions that correspond to the normal distribution according to the determined variables. There was a significant difference according to gender in the sub-dimensions of job satisfaction, suitability for qualifications and development opportunity of the participants. It has been found that job satisfaction levels show a significant difference in the dimension of suitability for qualifications according to the age variable. According to their educational status, the job satisfaction of undergraduate graduate employees showed significant differences in the dimension of compliance with qualifications.

Key Words: Secondary Education Institutions, Teachers, Professional Satisfaction, Evaluation of Findings

Giriş

Araştırmanın bu bölümünde, ele alınan problem açıklanmış; problem cümlesi ve alt problemler belirtilmiştir. Araştırmanın amacı ve önemi ifade edilmiş ve sınırlılıklar belirtilmiştir.

Bu araştırmanın problemi; “Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nasıldır?” olarak belirlenmiştir.

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini farklı değişkenlere göre belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Katılımcıların demografik değişkenleri nasıldır?
- Katılımcıların iş doyumları ne düzeydedir?
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri cinsiyete göre değişmekte midir?
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri kıdemlerine göre değişmekte midir?
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri yaşlarına göre değişmekte midir?
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri eğitim durumlarına göre değişmekte midir?

Bu araştırma ile elde edilen sonuçların, okullarda kaliteli çıktı sağlamada önemli rol oynayan

öğretmenlerin performans artışını anlamlı bir şekilde etkileyen iş doyumu hakkında öğretmen perspektifini ortaya koyması ve böylece alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmanın ayrıca, öğretmenlerde iş doyumunun etkilendiği unsurların tespit edilmesi ve belirlenen konularda iyileştirmeler yapılması için bir farkındalık ortaya koyması açısından da önemli olduğu söylenebilir. Lise öğretmenlerinin mesleki doyumu, eğitim sisteminin temel taşlarından birini oluşturan öğretmenlerin memnuniyet ve motivasyon düzeylerini belirler. Bu nedenle, lise öğretmenlerinin mesleki doyumunu değerlendirmek, eğitim kalitesini artırmak ve öğrenci başarısını desteklemek açısından büyük öneme sahiptir.

Araştırmada:

- Çalışma kapsamında algılarına başvurulmuş öğretmenlerin sorulara doğru cevaplar verdiği,
- Araştırmaya katılanların sorulara samimi ve içten cevap verdikleri, varsayılmıştır.

Ayrıca;

- Bu araştırma, 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Bu çalışma Mesleki Doyum Ölçeğine katılımcıların verdiği cevaplardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

İŞ DOYUMUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

İş doyumu, çalışanların örgüt ortamında gerçekleştirdikleri faaliyetler sonucunda hem kendi amaçlarını hem de örgüt hedeflerini başarmada önemli bir faktördür. İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet olarak tanımlanır. Çalışanlar işe karşı olumlu ya da olumsuz tutum sergileyebilirler. Olumlu tutumlar iş doyumu olarak kabul edilir (Eğimli, 2009: 36).

İş doyumu ile ilgili birçok tanım ve araştırma bulunmaktadır. Bu tanımlar içerisinde bütün araştırmacıların hemfikir olduğu veya kesin olarak kabul edilen bir tanımlama veya değerlendirme

bulunmamaktadır. Yalnız araştırmacılar tarafından fazlaca incelenmesi bu kavramın yönetim biliminde ne kadar önemli olduğu ve vazgeçilmesinin mümkün olmadığı bir noktada durduğunu göstermektedir. Bunun yanında iş doyumunu kavramı genel olarak, bireyin işinin ve çalışma hayatının bütün yönlerinin, bireyin iç dünyasında meydana getirdiği olumlu duygusal durumlar ve bu duyguların bileşkesi olarak tanımlanabilmektedir (Çetinkanat, 2000).

BULGULAR

Öğretmenlerin mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerine yönelik ifadelere verdikleri yanıtların ortalamalarını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın birinci problemi katılımcıların demografik değişkenleri nasıldır şeklinde belirlenmiş olup araştırma bulguları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenler

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	49	55,7
	Erkek	39	44,3
	Toplam	88	100,0
Yaş	20-29 yaş	43	48,9
	30-39 yaş	26	29,5

	40-49 yaş	9	10,2
	50 ve üzeri	10	11,4
	Toplam	88	100,0
Çalışma Süresi/Mesleki Kıdem	0-5 yıl	33	37,5
	6-10 yıl	38	43,2
	11 yıl ve üstü	17	19,3
	Toplam	88	100
Eğitim durumu	Lisans	70	79,5
	Yüksek Lisans	18	20,5
	Toplam	88	100,0

Tabloda görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların %44,3'ünü (n=39) erkek, %55,7'sini (n=49) kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların %48,9'unu (n=43) 20-29 aralığında bulunan öğretmenler, %29,5'ini (n=26) 30-39 yaş aralığında bulunan öğretmenler, %10,2'ini (n=9) 40-49 yaş aralığında bulunan öğretmenler, %11,4'ünü (n=10) 50 ve üstü yaş aralığına sahip olan öğretmenler oluşturmuştur. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular incelendiğinde; en fazla katılımın 20-29 yaş arasında yer alan katılımcılardan, en az katılımın ise 40-49 aralığında olan öğretmenlerden olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin özellikleri incelendiğinde; %37,5'inin (n=33) 0-5 yıl arası, %43,2'sinin (n=38) 6-10 yıl arası, %19,3'ünün (n=17) 11 yıl ve üstü süre mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin özellikleri incelendiğinde, %79,5'inin (n=70) lisans mezunu olduğu, %20,5'inin (n=27) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmada ikinci olarak “Katılımcıların iş doyumları ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmıştır. Katılımcıların toplam 20 ifadeye verdikleri cevapların ölçeğin alt boyutlarına (Mesleki Uygunluk ve Gelişme Fırsatı) göre ortalama ve standart sapma değerleri 2’de sırayla gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların İş Doyum “Niteliklere Uygunluk” Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

İfadeler	N	(\bar{X})	S
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	88	3,41	1,228
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	88	2,18	1,001
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	88	3,45	,741
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	88	3,55	1,082
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	88	3,02	1,222
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?	88	3,58	1,047
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	88	3,35	,743
9. İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?	88	3,92	,746
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	88	4,17	,592
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	88	3,81	,623
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	88	3,99	,719
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	88	3,80	,761
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	88	3,75	,682

Mesleki Doyum Ölçeği Niteliklere *Uygunluk Alt Boyutu* ifadelerine verilen cevapların ortalamaları incelenmiş, en düşük ve en yüksek ortalamaya sahip üç ifade değerlendirilerek yorumlanmıştır. Ölçekte yer alan en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?” ($\bar{X}=4,17$) olduğu görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” ($\bar{X}=3,99$) ve “İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?” ($\bar{X}=3,92$) olmuştur.

İfadelerine verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip ifadenin “Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?” ($\bar{X}=2,18$) olduğu görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?” ($\bar{X}=3,02$) ve “İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?” ($\bar{X}=3,35$) olmuştur.

Katılımcıların iş doyum “gelişme fırsatı” alt boyutuna ilişkin görüşleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların İş Doyum “Gelişme Fırsatı” Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

İfadeler	N	(\bar{X})	S
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	88	3,03	1,179
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	88	4,09	,637
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınız onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	88	3,75	,762
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	88	3,33	,784
16. Mesleğinizle ilgili yayımları izler misiniz?	88	4,07	,708
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor	88	3,93	,675

musunuz?

20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz? 88 4,11 ,651

Mesleki Doyum Ölçeği *Gelişme Fırsatı Alt Boyutundaki* ifadelerine verilen cevapların ortalamaları incelenmiş, en düşük ve en yüksek ortalamaya sahip üç ifade değerlendirilerek yorumlanmıştır. Ölçekte yer alan en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?” ($\bar{X}=4,11$) olduğu görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?” ($\bar{X}=4,09$) ve “Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?” ($\bar{X}=4,07$) olmuştur.

İfadelerine verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip ifadenin “İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?” ($\bar{X}=3,03$) olduğu görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?” ($\bar{X}=3,33$) ve “Meslektaşlarınızla karşılaştığınız onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?” ($\bar{X}=3,75$) olmuştur.

Buraya kadar verilen bulgulara göre ölçeğin her iki alt boyutunda (Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı) hesaplanan ortalama puanların yüksek olması çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmada katılımcıların mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermekte midir? sorusuna cevap aranmıştır. Aşağıda bu soruya yönelik yapılan analiz sonuçlarına sırayla yer verilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p<.05
Niteliklere Uygunluk	Kadın	49	3,388	,2842	3,74	3,53	0,01
	Erkek	39	3,590	,2511			
Gelişme Fırsatı	Kadın	49	3,659	,2812	4,14	2,85	0,05
	Erkek	39	3,839	,3039			

Tablo 4 öğretmenlerin cinsiyetleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir. Niteliklere Uygunluk: Kadın öğretmenlerin bu boyuttaki ortalaması (\bar{X}) 3.388, standart sapması (S) 0.2842' dir. Erkek öğretmenlerin bu boyuttaki ortalaması 3.590, standart sapması 0.2511' dir. T-testi sonuçları, kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($t=3.74$, $p<.05$). Bu fark, kadın öğretmenlerin niteliklere uygunluk konusunda daha düşük bir memnuniyet düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Gelişme Fırsatı: Kadın öğretmenlerin bu boyuttaki ortalaması 3.659, standart sapması 0.2812'dir. Erkek öğretmenlerin bu boyuttaki ortalaması 3.839, standart sapması 0.3039'dir. T-testi sonuçları, gelişme fırsatı konusunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($t=4.14$, $p<.05$). Bu durumda, erkek öğretmenlerin gelişme fırsatı konusundaki memnuniyet düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Katılımcıların mesleki kıdemlerine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Kıdeme Göre Betimsel İstatistikler

Alt Boyutlar	Mesleki			
	Kıdem	N	\bar{X}	S
Niteliklere Uygunluk	0-5 yıl	33	3,86	,6032
	6-10 yıl	38	4,12	,4812
	11 ve üstü yıl	17	3,97	,3443
	Toplam	88	3,25	,2634
Gelişme Fırsatı	0-5 yıl	33	3,24	,4776
	6-10 yıl	38	3,66	,3054
	11 ve üstü yıl	17	3,41	,5237
	Toplam	88	3,75	,3156

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyumu algısı; Niteliklere uygunluk ve Gelişme Fırsatı alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Gruplar arasında farkların olup olmadığını anlamak için yapılan Scheffe testine göre niteliklere uygunluk boyutunda 0-5 yıl arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X}= 3,86$), 6-10 yıl grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 4,12$), 11 ve üstü gurubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,97$) olduğu görülmektedir. Anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Gelişme fırsatı alt boyutunda ise 0-5 yıl arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X}= 3,24$), 6-10 yıl grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,66$), 11 ve üstü gurubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,41$) olduğu görülmektedir. Gelişme fırsatı boyutunda da anlamlı farklılık görülmemiştir. Katılımcıların Mesleki Kıdeme Göre Anova Analizi bulguları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Mesleki Kıdeme Göre Anova Analizi

ANOVA							
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlılık
Niteliklere Uygunluk	Gruplar arası	,659	4	,147	1,129	,328	
	Grup içi	6,277	84	,084			
	Toplam	6,168	88				
Gelişme Fırsatı	Gruplar arası	,453	4	,153	,166	,847	
	Grup içi	7,478	84	,080			
	Toplam	8,547	88				

Tablo incelendiğinde, çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin çalışma süreleri değişkenine göre niteliklere uygunluk [$F(88) = 1,165, p < .05$], ve gelişme süreleri [$F(88) = 1,165, p < .05$], boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre Anova tablosundan da anlaşılacağı üzere bu faktörler için %95 güven aralığında $p > 0,05$ 'tir. Katılımcıların çalışma sürelerinin kısa ya da uzun olmasına göre mesleki doyumunu (Niteliklere uygunluk alt boyutu ve gelişme fırsatı) algısı değişmemektedir.

Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Katılımcıların yaşlarına ilişkin yapılan betimsel istatistikler Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Yaşa Göre Betimsel İstatistikler

		N	\bar{X}	SS
Niteliklere Uygunluk	20-29 yaş	43	3,5365	,24860
	30-39 yaş	26	3,9791	,34450
	40-49 yaş	9	3,5873	,15883
	50 ve üzeri	10	3,5857	,26684
	Total	88	3,5008	,28334
Gelişme Fırsatı	20-29 yaş	43	3,7641	,32380
	30-39 yaş	26	3,8132	,32769
	40-49 yaş	9	3,5873	,20757
	50 ve üzeri	10	3,7571	,20259
	Toplam	88	3,7597	,30597

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyumunu algısı açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ($p < 0,05$) alt boyutu için bulunmuştur. Gelişme Fırsatı alt boyutu için %95 güven aralığında $p > 0,05$ 'tir.

Gruplar arasında farkların olup olmadığını anlamak için yapılan scheffe testine göre niteliklere uygunluk boyutunda 30-39 yaş arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 3,97$), 20-29 yaş grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,53$), 40-49 yaş gurubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,58$) ve 50 ve üstü yaş grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,50$)'ından daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelişme fırsatı alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir. Anova analiz sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Yaşlarına Göre Anova Analizi

ANOVA							
Alt Boyutlar	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlılık	
Niteliklere Uygunluk	Gruplar arası	,579	3	,193	2,533	,062	30 ve 39 yaş arası ile diğer gruplar
	Grup içi	6,405	84	,076			
	Toplam	6,985	87				
Gelişme Fırsatı	Gruplar arası	,343	3	,114	1,230	,304	
	Grup içi	7,802	84	,093			
	Toplam	8,145	87				

Tablo incelendiğinde, çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin yaş değişkenine göre niteliklere uygunluk [$F(87) = 2,533, p < .05$], boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre; Mesleki Doyum Ölçeği *Niteliklere Uygunluk Alt Boyutu* öğretmenlerin yaşlarına göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. 30-39 yaş arasında olan öğretmenlerle diğer yaş gruplarında yer alan (20-29 yaş, 40-49 yaş ve 50 ve üzeri) öğretmenler arasında niteliklere uygunluk alt boyutu cevapların ortalamalarında farklılık görülmüştür. 30-39 yaş arasında olan öğretmenler ($\bar{X} = 3,97$), diğer yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin göre mesleğin niteliklerine uygunluk konusunda mesleki doyum algıları konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Yaşı 30-39 arasında olan öğretmenler, niteliklere uygunluk konusunda mesleki

doyumları daha yüksektir. Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin yaş değişkenine göre gelişme süreleri [$F(87) = 1,230, p < .05$], boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular

Katılımcıların mezuniyet durumlarına ilişkin T-Testi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Mezuniyet Durumuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Grup İstatistiği						
Alt Boyutlar	Eğitim durumu	N	\bar{X}	Ss	t	p
Niteliklere Uygunluk	Lisans	70	3,5347	,28976	2,264	0,026
	Yüksek Lisans	18	3,3690	,21672		
Gelişme Fırsatı	Lisans	70	3,7490	,29732	-,648	0,518
	Yüksek Lisans	18	3,8016	,34348		

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu ($p < 0,05$) için bulunmuştur. Gelişme Fırsatı alt boyutu için %95 güven aralığında $p > 0,05$ ’tir. Çalışanların mesleki doyum algısı lisans ya da yüksek lisans mezunu olma durumlarına göre Niteliklere Uygunluk alt boyutu için değişmektedir.

Tablo incelendiğinde, lisans mezunu çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin eğitim değişkenine göre [$t(88) = 2,26, p < .05$], niteliklere uygunluk boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların iş doyum algısı Niteliklere Uygunluk alt boyutunda lisans mezunu çalışanların yüksek lisans mezunu çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Lisans mezunu öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini ($\bar{X}= 3.53$), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin göre ($\bar{X}= 3.36$), kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo incelendiğinde, lisans mezunu çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin eğitim değişkenine göre [$t(88) = ,648$ $p < .05$], Gelişme fırsatı boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak yüksek lisans mezunu olanların ortalamalarının ($\bar{X}= 3.80$) lisans mezunu olanların ortalamalarına ($\bar{X}= 3.74$), göre daha yüksek olduğu görülmektedir

SONUÇ

Birinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Araştırma, katılımcıların demografik özelliklerini detaylandırarak başlamıştır. Bulgular, öğretmenler arasında kadınların %55,7 ile çoğunluğu oluşturduğunu göstermektedir.

Yaş dağılımı incelendiğinde, en büyük grubu %48,9 ile 20-29 yaş aralığındaki öğretmenler oluşturmuştur, bu da genç öğretmenlerin araştırmaya katılımının oldukça yüksek olduğunu işaret etmektedir.

Mesleki kıdem açısından, %43,2 ile 6-10 yıl arası çalışan öğretmenler en büyük grubu temsil etmektedir.

Eğitim durumu olarak bakıldığında, katılımcıların %79,5'i lisans mezunu olup, bu durum öğretmenlerin yüksek öğrenim görmüş olduğunu göstermektedir.

Bu demografik dağılım, öğretmenlerin genel profilini ve araştırmanın örneklem çeşitliliğini ortaya koymaktadır.

İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri, işlerinin niteliklerine uygunluğu ve gelişim fırsatlarına erişimi açısından değerlendirilmiştir.

"Niteliklere Uygunluk" boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifadeler, öğretmenlerin mesleki rollerini ve işlerinin gerektirdiği yetenekleri yeterince karşıladığını göstermiştir.

Ancak, "Yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?" sorusunun düşük ortalaması, bazı öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmada zorlandığını işaret etmektedir.

"Gelişme Fırsatı" boyutunda, öğretmenlerin mesleki gelişim için çaba gösterdiği ve sürekli öğrenmeye açık olduğu yüksek puanlarla belirginleşmiştir.

Ancak "İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?" ifadesinin düşük puanı, tüm öğretmenlerin bu konuda aynı hevese sahip olmadığını göstermektedir.

Üçüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların mesleki doyum düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde, erkek öğretmenlerin "Niteliklere Uygunluk" ve "Gelişme Fırsatı" boyutlarında daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Bu sonuçlar, cinsiyetin mesleki doyum üzerinde etkili bir faktör olabileceğini ve erkek öğretmenlerin işlerine daha uygun koşullarda çalıştıklarını veya gelişim fırsatlarını daha fazla değerlendirdiklerini düşündürülebilir.

Dördüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların mesleki doyum düzeyleri mesleki kıdemlerine göre değerlendirildiğinde, farklı kıdem grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu durum, öğretmenlerin mesleki doyumlarının kıdem sürelerine göre genel bir tutarlılık gösterdiğini ve kıdem artışının mesleki doyum üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını gösterir.

Beşinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların yaş gruplarına göre mesleki doyum düzeyleri incelendiğinde, 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin "Niteliklere Uygunluk" boyutunda diğer yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bu bulgu, bu yaş grubundaki öğretmenlerin kariyerlerinde bir olgunluk dönemine ulaştıklarını ve mesleki rollerini daha uygun bulduklarını göstermektedir.

Diğer yaş grupları, özellikle en genç ve en yaşlı gruplar arasında ise bu boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır.

"Gelişme Fırsatı" alt boyutunda yaşa bağlı olarak anlamlı bir fark görülmemiştir, bu da öğretmenlerin yaşları ne olursa olsun mesleki gelişim fırsatlarına benzer düzeyde erişim sağladıklarını veya bu fırsatları benzer şekilde değerlendirdiklerini gösterir.

Altıncı Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre yapılan T-Testi sonuçlarına göre, lisans mezunlarının "Niteliklere Uygunluk" boyutunda yüksek lisans mezunlarına göre anlamlı derecede daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Bu durum, lisans düzeyindeki öğretmenlerin işlerinin gerekliliklerini ve beklentilerini yüksek lisans mezunlarına göre daha uygun bulduklarını işaret edebilir.

Öte yandan, "Gelişme Fırsatı" boyutunda her iki eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır; bu, her iki grup öğretmenin de kariyer gelişimi ve mesleki ilerleme olanaklarından benzer şekilde yararlandıklarını gösterir.

Bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin demografik faktörler, cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi değişkenlerle nasıl ilişkili olduğunu detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Cinsiyet ve eğitim durumu gibi faktörlerin öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde etkili olduğu

gözlenirken, yaş ve mesleki kıdem gibi diğer değişkenlerin bu konuda belirgin bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Araştırma sonuçları, eğitim politikaları ve öğretmen gelişimi programları için önemli içgörüler sağlamakta, özellikle genç ve orta yaş gruplarındaki öğretmenlere yönelik destekleyici müdahalelerin önemini vurgulamaktadır.

Mesleki doyum, öğretmenlerin iş motivasyonu, performansı ve öğrenci başarıları üzerinde dolaylı yoldan etkili olabilecek kritik bir faktördür.

Bu nedenle, eğitim yöneticileri ve politika yapıcıları için öğretmenlerin mesleki doyumunu artırıcı stratejiler geliştirmek büyük önem taşımaktadır.

Tartışma

Cinsiyet Alt Problemine göre tartışma;

Bu araştırmada katılımcıların cinsiyet değişkenine göre ölçeğin alt boyutları (Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı) açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Alanyazında değişik eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin uygulanan anketlerin sonucunda mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaştığını ispatlayan çalışmalara (Taştan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) rastlanmakla birlikte bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular bu konunun farklı boyutları ile tartışılması ihtiyacına işaret etmektedir.

Kaya (2014), Taştan ve Tiryaki (2008), Ssesange ve Garret (2005) erkeklerin kadınlardan daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu bulurken, Erdoğan (2016), Özkan (2017), Şahin (2013) ve Uyan (2002) cinsiyet açısından kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Lüleci (2017), Serik (2015) ve Mumcu (2014) tarafından yapılan ve bu araştırmanın bulgularını doğrulayan çalışmalara göre, cinsiyetin iş tatmini üzerinde çok az etkisi vardır.

Mesleki kıdem alt problemine göre tartışma

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyum algısı niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Mesleki doyumun çalışanların kıdem sürelerine göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmaların (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) olduğu gibi (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) tarafından yapılan çalışmalarda farklılaşmaların ortaya konulduğu görülmektedir.

Yaptığımız bu çalışmada ortaya konulduğu gibi bir fark olmasa da mesleki deneyimin başlarında daha yüksek olan doyum düzeylerinin çalışma tecrübesi arttıkça düştüğü görülmektedir.

Ssesange ve Garent (2005), Serik (2015), Özkan (2017) ve Arslan (2019) tarafından yapılan çalışmalar bu araştırmayı desteklemektedir.

Bu araştırmalara göre, kıdemin iş tatmini üzerinde kötü bir etkisi vardır. Ancak George, Louw ve Bodenhart (2005), Taştan ve Tiryaki (2008), Mumcu (2014) ve Diri'ye (2015) göre kıdemin iş tatmini üzerinde çok az etkisi vardır.

Bununla birlikte, çalışmalar kıdemin iş mutluluğu üzerinde bir etkisi olduğunu da göstermiştir. Sonuç olarak, kıdemin iş tatmini üzerinde çeşitli etkileri olduğu ileri sürülebilir.

Yaş değişkeni alt problemine göre tartışma

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyum algısı açısından anlamlı bir farklılık niteliklere uygunluk alt boyutu için bulunmuştur.

Deniz ve Kahraman (2005) ve Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009)'un yaptığı çalışmada öğretmenlerin yaşlarına göre herhangi bir farklılaşma ortaya konulamamıştır.

Yaş değişkeninin iş memnuniyetini nasıl etkilediğine bağlı olarak, literatür taramasının bulguları farklılık göstermektedir.

Bu çalışmanın bulgularını da doğrulayan Dinham ve Scott (1996) bir araştırmalarında artan yaşın daha fazla memnuniyet getirmediğini belirtirken, Günbayı ve Toprak (1996) ve zkan (2017) çalışmalarında ilerleyen yaşın iş memnuniyetini artırdığını belirtmişlerdir.

Bu konuda yapılan araştırmalara göre, yaş ile iş tatmini arasında U şeklinde bir ilişki vardır. Mumcu (2015), 20-30 ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin, 30-50 yaş arası öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde iş tatmini bildirdiklerini bulmuştur.

Herzberg eğrisi bu durumda da geçerlidir. Ancak Diri (2015), Sagent ve Annum (2003) ve Uyan (2002) tarafından yapılan çalışmalarda yaşın iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Özetle, yaşın iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin araştırmalardan çelişkili bulgular elde edilmiştir.

Mezuniyet değişkenine göre tartışma

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu için bulunmuştur.

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ve Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin mesleki doyumlarının mezuniyet durumlarına göre herhangi bir farklılaşma içermediği görülmektedir.

Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, ikisi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın bulguları, Akkaya (2015) ve Arslan'ın (2019) araştırmalarının bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Bu durumda, eğitim düzeyi yüksek olanların daha az iş tatmini yaşadıkları iddia edilebilir.

Bu alışanlar arasında yüksek eğitimle ilişkili bir statü veya ücret kazanımı olmamasının, düşük iş tatmininin nedeni olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Öneriler

Bu araştırmanın sonuçları bağlamında okul yöneticileri, öğretmenlerin iş doyumunda etkili faktörleri dikkate almaları önerilebilir.

Bu konuda okul yöneticilerine yönelik eğitim programları düzenlenebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu konusunda kapsamlı araştırmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili yapılacak çalışmalarda konu farklı yönleri ile incelenebilir ve detaylı görüşleri betimlemek için bu konuda nitel çalışmalar tasarlanabilir.

Öğretmenlerle görüşme yapılarak konuyla ilgili ayrıntılar belirlenebilir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi) göre mesleki doyum düzeylerinde farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar, bu farklılıkları göz önünde bulundurarak, cinsiyete, yaşa ve eğitim düzeyine özgü destekleyici politikalar geliştirmelidir.

Örneğin, genç öğretmenler için mesleki gelişim programları, kadın öğretmenler için ise iş ve özel hayat dengesini destekleyici esnek çalışma düzenlemeleri teşvik edilebilir.

Araştırma, tüm yaş gruplarında öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatlarına erişiminin benzer düzeyde olduğunu ve genel olarak yüksek bir doyumla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Okul yönetimleri, öğretmenlerin sürekli öğrenme ve kendilerini geliştirme ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla mesleki gelişim semineri, atölye çalışması ve eğitici programlar düzenlemeli, ayrıca bu tür aktivitelere katılımı teşvik etmelidir.

Özellikle yeni başlayan veya düşük mesleki kıdem sahibi öğretmenler için mentorluk ve kariyer danışmanlığı programları hayata geçirilmelidir.

Bu programlar, öğretmenlerin kariyer yolculuklarında rehberlik ederek, iş tatminini ve mesleki bağlılığı artırmaya yardımcı olabilir.

Ayrıca, deneyimli öğretmenlerin genç meslektaşlarına rehberlik etmeleri teşvik edilmelidir.

Çalışma ortamının iyileştirilmesi, öğretmenlerin mesleki doyumunu artırmanın önemli bir parçasıdır.

Öğretmenlerin çalışma ortamlarının ergonomik, sağlıklı ve destekleyici olması, iş stresini azaltmaya ve genel iş tatminini artırmaya yardımcı olabilir.

Bu bağlamda, okul yönetimleri çalışma alanlarını modernize etmeli ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun hale getirmelidir.

Öğretmenlerin yönetimle iletişimini ve geri bildirim mekanizmalarını güçlendirerek, öğretmenlerin görüşlerinin okul politikalarına ve uygulamalarına yansıtılması sağlanmalıdır.

Düzenli toplantılar, anketler ve açık kapı politikaları ile öğretmenlerin seslerini duyurma fırsatları artırılmalıdır.

Performans değerlendirme süreçlerinin adil, objektif ve şeffaf olması, öğretmenlerin işlerini değerli ve anlamlı bulmalarına yardımcı olur.

Öğretmen performansının değerlendirilmesinde kullanılan kriterlerin net olması ve bu sürecin öğretmenlerle açık bir şekilde paylaşılması önemlidir.

Kaynakça

Açıkalın, A. (2016). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Akşit Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Alıcı, B., & Yalçınkaya, M. (2019). Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi. *Edebiyat*, 25(97), 213-229.

Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal*

Bilimler Enstitüsü Dergisi, (14), 115-129.

Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetinkanat, A. C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çiğçili, V. (2012). Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki. *Hayef Journal Of Education*, 5(2), 101-115.

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 39-52.

Eren, E., (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (7.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.

Fırat, Z. M. (2018). Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması Ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.

George, E., Louw, D. & Bodenhorst, G. (2008). JobSatisfactionamong Urban Secondary-School Teachers in Namibia South Africa *Journal of Education*, 5(7), 32-121.

Günbayı, İ. & Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.

Hoy, W. K., Miskel, C. G., & Turan, S. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaya, V. (2014). Lise Yöneticilerinin İş Doyumları ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Kocaeli

Korkutan, T. B. (2018). *Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Master'sThesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Öksüz, Y., & Yiğit, Ş. (2020). Öğretmenlerin Öğretimde Bilinçli Farkındalık İle Mesleki Doyum Düzeyleri İlişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 38-49.

Önder, S. (2007). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri Ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.

Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir

Recepoğlu, E., & Tümlü, G. Ü. (2015). Üniversite Akademik Personelinin Mesleki Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-1868.

Ssesange, K. & Garret R.M. (2005). *Job Satisfaction of University Academics: Perspectives From Uganda*.

Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.

Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.

Turan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2012). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve İş Stresi Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(27).

Üzümcü, B., & Müezzın, E. E. (2018). Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ve Mesleki Doyum Düzeyinin İncelenmesi. *Sakarya University Journal Of Education*, 8(1), 8-25.

Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 277-394